

整本上期実績 説明会報告①

JLUニュース

No 918 (15-21)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年 12月 11日

Tel: 03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail honbu@jlu.co.jp

上期の取り組みを確認し 職場の声を伝える

12月4日、15:00~16:10 整備本部による2023年度上期実績の説明会が行われました。整備本部からは、田村本部長以下、各部長、その他合わせて25名、組合は糸谷副委員長を含めて、中央執行委員5人が出席、「JALEC/整備本部 中期計画 2023年度上期振り返り」に関する質疑とともに、年末交渉から継続している問題点に関するやりとりを行いました。以下、報告その①です。

整備本部長・労組委員長あいさつ要旨

田村本部長 まずはコロナからの復便あるいは外航のハンドリング、こういう状況で皆さん、稼動が高まっている中で、一便一便、安全運航と作業安全を堅持いただいていることに心から感謝申し上げます。今日は上期の振り返りということになるが、経済的な面ではJALECとしては営業利益29億円ということで、マスタープランから23億円もの上振れの利益を上げることができ、JALグループとしても、大きな黒字を達成し、通期目標も1300億円に上方修正できた。これはコロナの3年を、本当に耐え忍んできて、今しっかりジャンプアップできている、こういう証だと思いが、これも皆さんの頑張りのおかげ、本心から感謝申し上げます。

一方整備については、機材品質、作業品質、あとは労働災害、この基本のところまで目標を達成できてない。これは忸怩たる思いではあるけれど、何とかいろんなことを考えて、皆さんと一緒に下期にリカバリーしていきたい。特に作業不具合については、この9月に重大な不具合が発生したけれど、そもそもの原因を探っていくと、一つの原因として、現場の最前線、あるいは現場に近い間接で働く皆さんが、腹落ちしないルールだとか規定だとか、ある不具合が起きて対策を作ると、それが知らぬ間にこの数年来、積み重なって増えてきて、結果こういうことが起きてしまったことが、大いなる反省と捉えている。そういうことで今羽田を中心に、全国展開で職場環境確認プロジェクトということで、皆さんのプラステーションとなるようなところを、忌憚なく上げていただいて、今回は速やかにしっかり全部対応する、こういう覚悟で始めている。今回いろいろ不具合が起きたことは残念だったけれど、今一度我々のやり方をレビューして、反省して再編し、この是正に向けてやりきりたい。一方でこの下期は、20年ぶりの国際線フラッグシップの交代となるA350-1000の就航もあるし、ヤマトさんとの貨物事業でA321が入り、767のカーゴの就航準備もある。それに羽田のラインセンターの改修、これは、我々が重大な課題と位置づけている運航整備改革の根幹をなすところ。しっかり力を入れて、対応してやりきりたい。今年度の重点目標である予測整備・新事業・DX、これには引き続き人とお金を注力して、皆さんのやりやすい職場環境を作っていきたいと思っているけれど、我々の最大のミッションはお客様と仲間の皆さんに安全と安心、満足をお届けすることだと思う。これは皆さん一人一人、我々も含めて、安全・品質の最後の砦だということを認識して、この期待に応えていきたいと思っている。今日は下期の計画完遂に向けていろいろ議論していきたい。

糸谷副委員長 今年度は客況も良く、現場にいてもそれは感じている。それはいいけれど、やはり整備としては人員不足の問題、資格者不足、それと年齢構成のアンバランスの問題がある。パイロットは2030年問題と言われる年齢構成の問題があるが、整備でも同じことが起きると思っている。あとは機体の不具合があったときのスタンバイ機の不足の問題、それから世界的に部品が不足しているけれども部品不足で、パーツの流用が多い。それからMELの適用が多いということが現場にいてすごく感じているところ。それと先ほど言われた品質不具合の問題、やはりここは勤務が長いとか夜勤の問題とか、勤務の内容で人員不足からくる忙しさ、そういうところから品質問題が起きているのではないかと考えている。今日はそういった問題についても中期のローリングプランの振り返りを見ながら、一つ一つ質問していきたい。

上期振り返り資料に関する質疑応答

組合 この説明会の予定は3ヵ月前ぐらいに決まっていて、皆さんは25人揃っているが、本日私たちの委員長は夜勤のため欠席。整本労協ぐらいは委員長が出られるように、配慮してほしい。そうすればより活発な議論ができると思う。

■「新事業」と「DX」に関する取り組みについて説明を

組合 新事業のところでは上期は物販収入が約4000万円だった。通期ではどのくらいになるのか？また、「整備版 NFTの販売」と書いてあるが、どういったものか？

会社 A350-1000が入ってくるので、そのA350-1000を整備士目線で捉えた写真とかをNFTとして売り出すことを考えている。要はマニア向けの販売ということ。物販収入の目標は7000万円くらい。

組合 物販に関わる作業をする人は、コロナの間だとCSZとかで、手が空いている人がやってくれていたと思うけれど、そういう作業に当たる人の人員は大丈夫なのか？

会社 一応オーダーベースではあるけれども、来た時点で調整している。主にはストラクチャー関係のチタンプレートとか、エンジン関係のものとか、そういう対応をしていただいている。

組合 DXのところでは、「運航整備におけるモニタリング活動推進のため、情報を一元化するSHIPカルテの開発」とある。この詳細をお聞きたい。

会社 これはJAL Mighty やスマートなど、共通するいろんなシステムにデータが分散しているので、ちょっとわかりづらい。機番ごとに「この機番だったらどうだ」というのを、まとめて表示する一種のポータルのものを作りたい。まだ調整が

始まったばかりなのでもうちょっと時間がかかるけど。

組合 Mighty 上で見えるようにするのか、それともまた新しいシステムを作るということか？

会社 ただ見せるためのシステムなので、そういう画面を出しっぱなしにしておいて、飛行機に行くときに、「今日はこういう感じだね」というのを見るようなイメージ。何か入力するとか操作するとかそういうことは一切ない。

組合 それで APP1 をなくなるとか、そういうことはあるのか？

会社 今のところそれはない。

組合 そうなると、現場の人たちは、その画面を見て、自分の携帯で APP1 も見てシップの状況を確認する、ログも確認する。確認することがまた一つ増える気がするが？

会社 使い方のイメージは、どちらかというモニターングのために、だいたい今飛行機がどういう状態なのか大きく見ることが目的。APP1 は便に行く方が細かく見るイメージだから若干目的が違うという印象。

組合 「e-Log のグループ会社への展開」とは、具体的にどこで e-Log が使われるようになるのか？

会社 ZIP、J-AIR、SJO、この順番で順次展開していくが、今年度は法確認漏れの強化ということをやっているのもそれが終わってから、来年度以降やっていく予定。

組合 AMOS を使っているところには、持っていけないと思っていたが？

会社 他の会社で AMOS と e-Log を繋げた実績があるので、繋ぐ素地はできている。それを使って繋ごうというところ。

■組改の振り返りとその対応が遅すぎて職場に負担が

組合 羽田の組織改正後の「3 ヶ月振り返り」「半年振り返り」の結果は？その振り返りで見つかった問題点とこれからの対応策とかがあったら教えてほしい。

会社 3 ヶ月振り返りで分かっていることは、例えば 2 シフトで O/T がちょっと増えていること。3 シフトでは、ラインは夜間帯で休憩が取れなくて、O/T が増えているとか、そういうところも全部洗い出した上で、今後どうしていこうかを今検討している。ほぼほぼセンター内では方向性が出ているけれど、それを今調整して、なるべく年内には、というところ。

組合 3 シフトの国際線にいるけれど、早番、遅番のラップがすごく短い。沖止めの 900 番台とかで停まっていると、遅番に 3 時半に来てもらってから事務所に帰ってくると、3 時 55 分とか終業間際になってしまう。ラップ時間も考えて勤務を作っていたら、働きやすい。

会社 ラップ時間の案件も全部勘案した上でどうしていこうか話している。職場環境確認プロジェクトの案件のうち、1 割～1 割 5 分ぐらいは組改に関する事で今対応している。

組合 先ほど、「年内には」と言ったけれども？

会社 年内には方針が決まるということ。例えば HMA3 シフトの SSN の件とか。あれを止めるために 738 の仕事を昼間帯に寄せる。あれに 2 ヶ月ぐらいはかかる。だから実際に動き出すのは年明け早めくらいかと思っている。

組合 6 月に組改して、問題点が未だに解決出来てないのは遅い。やることなすことすべて遅い。その分現場に負担がかかっている。早く何とかしていただきたい。

組合 組織を変え、勤務を変えると終業時間が変わるがハブスはどうするのか？来年度も継続するのか？

会社 フォローアップの 1 つのアイテムとして入っている。ま

た別途説明する。

■人的リソースの確保と人財活用について/GX とは何？

組合 JGS にインターホンを委託してさらに拡大しているが、浮いた人をどこに回すのか説明されず、職場では不安に思っている人もいる。どのような方針なのか？

会社 ラ確を張らなくなったら、その人をモニタリングなどに持っていき厚くしていこうという方針。見ていると JGS さんが機側に行っているのにまだラ確が行っていることが見受けられる。今後も拡大はしていくが、JGS さんも一気に拡大できるようなマンパワーはないので採用を見ながらになる。ただ JGS さんもインターホンをやることを、前向きに捉えて実施していきたいと言っているのも私達も前向きに進めて行ければと思っている。

組合 関空で HAECO の人に来てもらっているが順調に入ってきているのか？また、他基地への展開はどうなのか？

会社 外航対応で現在 HAECO から 8 人に来てもらっている。今年度は 10 人になる予定。リソースがないと外航の対応出来ないのも追加という形で来年度以降の調整もしている。ただ出向形態が長く続くのもどうかというのがあるのでどこかのタイミングでもともとあった協業ということを目指し検討している。他基地については今のところ具体的には考えてない。

組合 「人財情報見える化」の取り組み資料に、従業員満足度があり、評価の納得性、福利厚生、異動・配置の満足度が低いとある。この評価の納得性を高めるために何かやっというものはあるのか？

会社 JAL だけでなくどこの企業にとっても非常に難しい問題ではある。マネジメントのフィードバックのあり方、しっかりとコミュニケーションが取れていないケースもある。そこを強化していくという観点で、部長・室長・課長の皆さんに研修を受けてもらってスキルを上げて、評価だけではなくキャリアビジョンの実現に向けての話し合いとか含めてやっていきたい。360 度サーベイ評価もやっというところ、部下からのどのような評価を受けているのかを把握して、自ら改善すべきところは改善するようにして、評価の納得性を上げていく。

組合 360 度評価はもうやっというところなのか？

会社 JALEC では、全員ではなく課長・グループ長クラスの半分を抽出してやっというところ、来年度は違う半数で実施していく。

組合 「整備 GX ロードマップ」というところでは、今の課題となるのは何か？

会社 GX とは何かから勉強し始め、現状抱えている問題点は、ケミカル・有機溶剤の環境負荷が高い。使われなくて廃棄されてしまうものもある。あと電気も太陽光発電などの再生エネルギーを使ったり、LED 化したりと有効な手段をコンサルタントに教を請うているところ。現業としては GX ありきでは仕事はできないので、仕事と環境をどうやったら両立できるのか探していきたい。情報は発信していく。

組合 そういった話では以前 CSZ との協議の中でシーラントを小さな容器で買うことはできないか、と言ってきたが？

会社 一部で小さい容器に変えていただいているところもあるが、ケミカル類は結構大量に作って、同じ間で全部販売するという形態が多い。メーカーに少し高くなってもいいからやっという要求はしているが、なかなかやれない、という話がある。でも、そこを粘り強く働きかけてやっていきたい。

以下、JLU ニュース 919 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 918(15-23)号】